

УДК 378.147-027.31(476)

Т. М. Смоликова,
старший научный сотрудник
Цentra образовательных технологий
НИИ теории и практики государственного
управления Академии управления
при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Рассматривается необходимость использования информационно-коммуникативных технологий в системе подготовки молодых специалистов. Описан опыт проведения целенаправленной работы по разработке и внедрению новых методов и средств обучения на основе компетентностного подхода.

Ключевые слова: молодежь; квалификация, компетентность, методы интегрированного обучения

Современному обществу необходимы предприимчивые, молодые, высокообразованные, креативные профессионалы, способные решать нестандартные задачи в условиях неопределенности, быть мобильными и динамичными, предлагать инновационные решения существующих проблем, иметь желание к саморазвитию. В этих условиях именно такие специалисты с высокой мотивацией и отношением к порученному делу будут определять успех организации в достижении поставленных целей.

В Республике Беларусь молодежь составляет почти четверть населения, значительную часть трудового потенциала страны. Она является «главным стратегическим ресурсом, способным

создать и стимулировать развитие инноваций, воспроизводить материальные и интеллектуальные ресурсы» [1, с. 4].

В последние годы в Республике Беларусь наблюдается общая тенденция: с одной стороны, повышается интерес молодежи к инновациям, престижным специальностям, в основном экономического и управленческого профиля, с другой — значительная часть выпускников неспособна решать нестандартные творческие задачи на практике. Анализ такой ситуации на рынке образовательных услуг показывает, что главными причинами несоответствия уровня образования и квалификации характеру и содержанию труда в условиях модернизации и либерализации экономики являются разрыв между теоретическими знаниями и реальной практикой, слабая практико-ориентированная направленность образовательного процесса [2].

Очевидно, что без использования информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в системе образования невозможно создание высокоиндустриального технологического потенциала государства. Экспертные оценки свидетельствуют, что процесс развития и внедрения ИКТ в практико-ориентированное обучение молодежи должен быть научно-управляемым, прогнозируемым процессом с опорой на конкретно-эффективные методы и стратегии использования информационных технологий для приобретения обучающимися как традиционных навыков, так и специальных навыков, необходимых в XXI веке.

Значение слова «квалификация» подразумевает степень профессиональной подготовленности работника к выполнению конкретного вида работы, включающей теоретические знания и практические навыки [3]. При этом квалификация измеряется в терминах «компетентность» и «компетентности» и понимается как целостный набор знаний, умений, опыта и личностных качеств, постоянная актуализация которых обеспечивает возможность карьерного роста работников и напрямую влияет на инновационное развитие республики.

Необходимо проводить целенаправленную работу по разработке и внедрению новых форм и методов обучения, в основе которых лежит компетентностный подход. При этом акцент делается на широкое использование активных форм и методов формирования компетенций, основанных на внедрении практико-ориентированных форм учебного процесса.

Методологическая основа обучения в системе — компетентностный подход, при котором центральной фигурой является субъект, не только «обладатель» знаний, а субъект деятельности, развивающий способности эффективного использования знания в действии.

К основным задачам системы обучения можно отнести:

- информационное обеспечение компетентностного развития молодежи;
- организацию и управление образовательным процессом;
- обеспечение открытости, доступности и достоверности предоставляемых в системе информационных ресурсов;
- предоставление возможности интеграции с другими информационно-образовательными системами Республики Беларусь;
- автоматизацию функций, связанных с формированием и ведением единого перспективного кадрового резерва молодежи.

В Республике Беларусь используются и нашли государственную поддержку инновационные методы и формы (модели) интегрированного обучения. Среди них можно назвать:

- метод неформального обучения — процесс обучения на работе, во время общения с коллегами, клиентами, процесс нахождения новых идей и методов работы, которые позволяют повысить эффективность и продуктивность работы. Данный метод становится частью повседневной жизни, прививает культуру приобретения знаний в удобное время, в любой точке земного шара и приводит к увеличению скоростей поиска, получения и передачи необходимой информации;

– метод корпоративного обучения или краткосрочные курсы повышения квалификации в системе дистанционного образования. Для корпоративного обучения и программ повышения квалификации формируются специальные блочные программы дистанционного обучения с гибкими условиями обучения. Основной акцент делается на индивидуальное обучение и работу с преподавателями;

– бизнес-симуляции — это виртуальное командное соревнование между группами участников в целях предоставления участникам попробовать себя в несвойственной им роли. Формат бизнес-симуляции позволяет не только усвоить теорию, но и тут же, на практике, отработать возможности ее применения, разобраться в хитросплетении причин и следствий, влияющих на развитие бизнеса, что часто не всегда удается сделать в круговороте дел на работе;

– игры-фасилитации (от англ. *facilitate* — помогать) — это форма групповой работы для выработки решений повышенной сложности либо повышенной важности. Фасилитация — это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей, решение управленческих проблем. Хорошим примером могут быть игры «план продаж», «новый продукт», «мотивация руководителей».

Среди методов неформального обучения можно также выделить: наставничество; коучинг (*coaching*); обучение в рабочих группах; обучение действием (*action learning*); сторителлинг (метафорическая игра, *Play-back* театр); обучение по методу шедоунг (*Job Shadowing*); обучение по методу секондмент (*Secondment*); обучение методом баддинг (*Buddying*); электронное обучение (*e-learning*).

Интересен в рассматриваемых аспектах опыт Академии управления при Президенте Республики Беларусь по созданию системы поддержки самообразования кадров в сфере инновационного управления. Этот проект Академии управления реа-

лизован в рамках Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы, одной из приоритетных задач которой является создание эффективной системы непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, специалистов и руководителей для инновационной экономики.

Используемые в системе поддержки самообразования методы, средства и технологии оценки достигнутого обучающимися уровня компетентности продемонстрировали свою результативность при организации и проведении обучения в системе 2011–2014 годах. Среди них можно выделить:

- обязательное итоговое тестирование для проверки полученных знаний;
- психологическое тестирование в целях диагностики профессионально-личностных качеств (личностной компетентности);
- разработку инновационного проекта как демонстрации умения применять полученные знания и опыт для реализации новых идей;
- оценку квалификационной карты как результата практической деятельности в рамках осваиваемых компетенций;
- деловую игру, в ходе которой оценивается способность оперативного решения моделируемых в игре рабочих ситуаций, способность анализировать возможности и мотивы других людей и выстраивать соответствующую линию поведения.

Эти методы, средства и технологии могут с успехом использоваться и в создаваемой системе.

В настоящее время происходит понимание того, что стремительно развивающиеся технологии и программно-технические среды предлагают инновационные возможности для организации учебного процесса, обновления методики преподавания, организации образовательной практики, контроля знаний. Растет потребность в освоении навыков, относящихся к информационной, технологической и визуальной грамотно-

сти. Важным условием адаптации молодого специалиста в этих условиях является наличие у него ИКТ-компетенции как уникального объединения профессиональных знаний, навыков и опыта работы специалиста, выраженных в технологии решения профессиональных задач средствами современных информационных и коммуникационных технологий.

Важность роли в компетентностном развитии молодежи, определяется через сложную интегральную систему личностных и профессиональных качеств будущего специалиста, характеризуется степенью его развития и саморазвития. Личностно-индивидуальные качества, сформированные в процессе постоянного обучения и самообучения, отражают синтез технических знаний, умений, навыков, интеллектуальных способностей, совокупность ценностных ориентаций, мотивов и потребностей профессионального самосовершенствования.

Список литературы

1. Идеологическая работа в молодежной среде : пособие / А. В. Ивановский [и др.]. Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2015. 79 с.
2. Сапелкин Е. П. Развитие инновационного потенциала молодежи в условиях системной модернизации экономики и общества (структурно-функциональный подход) [Электронный ресурс] // Электрон. б-ка БГУ. Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/6366/1/09%D0%A1%D0%90%D0%9F%D0%81%D0%9B%D0%9A%D0%98%D0%9D.pdf> (дата обращения: 07.08.2015).
3. Квалификация [Электронный ресурс] : общий толковый словарь русского языка. Режим доступа: <http://tolkslovar.ru/k3438.html> (дата обращения: 03.08.2015).